

Temeljem čl. 26, čl. 27. i čl. 131. st. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) Metković Razvoj d.o.o. iz Metkovića, Kralja Zvonimira 22, OIB 8463643008, zastupano po direktoru Nikola Manenica (u nastavku teksta: Poslodavac), nakon održane sjednice Nadzornog odbora društva, a u radu koje sjednice sudjeluje predstavnik radnika, donosi sljedeći

- PRAVILNIK O RADU-

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveza radnika zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene kod Poslodavca na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni plaća i drugi uvjeti rada u smislu Zakona o radu (radno vrijeme, odmori, dopusti, zaštita zdravlja, zaštita od diskriminacije, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika) ako su povoljniji od onih koji se inače primjenjuju na upućene radnike, osim ako kolektivnim ugovorom, zaključenim između agencije/udruge agencija i sindikata o tim pitanjima nije nešto drugo ugovoreno, u kojem slučaju se u odnosu na plaću i druge uvjete rada ustupljenih radnika primjenjuje taj kolektivni ugovor.

Odluku o potrebi o popunjavanju radnih mjesta, utvrđivanju broja izvršitelja te zasnivanju radnog odnosa donosi poslodavac Metković Razvoj d.o.o. odnosno direktor koji zastupa poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavcu, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Na sva pitanja koja nisu posebno uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i Poslodavca

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog nadređenog radnika.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog

interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 4.

Poslodavac je radniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo ne isplatiti plaću za neobavljeni posao, za neuredno obavljeni posao, poslodavac ima pravo odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 6.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane zakonom koji uređuje radne odnose osobito podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu

2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati

3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova

4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 6. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 6. točaka 6. do 9., 11. i 12. ože se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika, te odluka Poslodavca donesenih temeljem ovlasti iz akata Poslodavca.

Pored dijelova propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

Posebni i opći uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđuju se temeljem potreba Poslodavca, sukladno zakonu i drugim odgovarajućim pravnim aktima, odlukama poslodavca.

Posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu smatraju se osobito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima, te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi Poslodavac.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Provjera sposobnosti

Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca, kao posebni uvjet, propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

Provjeru sposobnosti provodi osoba koju imenuje Poslodavac.

Provjera sposobnosti uključuje praktično izvršavanje određenog radnog zadatka ili izvođenje dijela radne operacije, a o rezultatima izvršene provjere sastavlja se zapisnik, temeljem kojega se donosi odluka o sklapanju ugovora o radu s određenom osobom.

3. Trajanje ugovora o radu

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika te
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno

sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Probni rad

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 14.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje komisija od 3 člana, imenovana od strane uprave Poslodavca.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 15.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost ili ozljedu na radu, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere, posebno poštujući odredbe internog Pravilnika o zaštiti na radu.

Uporaba alkohola i opojnih sredstava

Članak 16.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao takvi propisno uređeni i označeni posebnim pušačkim prostorom.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 17.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama o radnicima i radnom vremenu, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i slično.

Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ovoga članka ti podaci izmjene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 18.

Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kad je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke iz st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika. Odluku o imenovanju osobe poslodavac donosi na način suodlučivanja s radničkim vijećem.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

3. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije

Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 19.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 20.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 21.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi imenuje uprava Poslodavca.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe, o pritužbi odlučuje uprava Poslodavca.

Članak 22.

Kad osoba iz članka 21. Pravilnika primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz stavka 1. ovoga članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

Radnika se može ispitati uz prisustvo njegovog punomoćnika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika i sl.).

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 23.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. prethodnog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, i za njihovu je tajnost odgovorna osoba iz članka 21. Pravilnika koja je rješavala određenu pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što moraju biti pravodobno upozorene.

Članak 24.

Ako osoba iz članka 21. Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će upravu Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka upravi Poslodavca, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca (razmještaj radnika),
- osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene,
- osoba koja je uznemiravala radnika pismeno upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu,

IV. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 25.

Radnicima Poslodavac može omogućiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Članak 26.

Radnik upućen na obrazovanje i/ili usavršavanje ima sljedeća prava:

- pravo na troškove obrazovanja;
- pravo na plaćeni dopust (odsutnost s rada uz naknadu plaće).

Članak 27.

Radnik upućen na obrazovanje dužan je, sukladno ugovoru o obrazovanju, redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje, a nakon završetka obrazovanja raditi kod Poslodavca najmanje još onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje. U protivnom je dužan Poslodavcu naknaditi troškove obrazovanja.

Zbog opravdanih razloga Poslodavac može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produljiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 28.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici), osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca;
- upoznavanje općih akata Poslodavca;
- upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara;
- upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava;
- polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit se polaže pred komisijom od 3 člana.

Članove komisije imenuje uprava društva.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Pripravniku koji ne položi ispit ili ne pristupi polaganju stručnog ispita iz neopravdanih razloga, Poslodavac će redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 29.

Svi poslovi u Metković Razvoj d.o.o.. sistematizirani su i analitički procijenjeni po dijelovima procesa rada raspoređeni po sljedećim radnim jedinicama:

- 1.Ured Direktora
- 2.RJ Računovodstvo i financije,
- 3.RJ Veletržnica,
- 4.RJ Metkom
- 5.RJ Autobusni kolodvor
- 6.RJ Parking s rasponom koeficijenata 1:3.

Članak 30.

Organizacijskim jedinicama rukovode voditelji koji za svoj rad i rad odjela odgovara neposredno direktoru društva.

2. Sistematizacija radnih mjesta

Članak 32.

Radna mjesta svrstana su po Radnim jedinicama te organizacijskoj shemi kako slijedi:

	Radna mjesta	Koeficijent složenosti poslova
1.	Direktor	3,00
2.	<u>Radna jedinica Računovodstvo i financije:</u> -Voditelj financija -Knjigovođa -Poslovni tajnik	2,20 1,70 1,52
3.	<u>Radna jedinica Veletržnica:</u> -Voditelj veletržnice -Inkasator -Čistačica -	1,50 1,40 1,25
4.	<u>Radna jedinica Metkom:</u> -Voditelj radne jedinice -Administrator podrške -Monter opreme	1,60 1,60 1,50
5.	<u>Radna jedinica autobusni kolodvor:</u> -Voditelj radne jedinice -Prometnik -Čistačica	1,60 1,50 1,25
6.	<u>Radna jedinica Gradski parking:</u> -Voditelj parkinga -Administrator blagajnik -Kontrolor naplate parkinga	2,10 1,52 1,40

VI. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 33.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije određeno kraće trajanje punog radnog vremena.

Puno radno vrijeme jednokratno je i obavlja se u jednoj, dvije ili tri smjene, od ponedjeljka do petka, odnosno ponedjeljka do subote, ili prema rasporedu kojeg određuje Poslodavac.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se s pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom vremenu, a može se ugovoriti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

Na zahtjev radnika koji radi nepuno radno vrijeme, Poslodavac će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo na neke dane u tjednu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Radno vrijeme preraspoređuje se tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom dulje od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najdulje 48 sati tjedno.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 35.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika, sukladno posebnom propisu.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog Poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezatan je u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Noćni rad i rad u smjenama

Članak 36.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše tjedan dana.

Prekovremeni rad **Članak 37.**

Radnik, na pisani zahtjev Poslodavca, mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe, a posebno:

- ako radnik iz iduće smjene nije došao na posao, a ne može ga zamijeniti drugi radnik, pa bi u protivnom moglo doći do štetnih posljedica za Poslodavca, odnosno radi zamjene iznenadno odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju ili redovitom smjenskom radu, na poslovima o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine;

- ako je to nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu;

- ako je to nužno da se spriječi ili otkloni kvar na sredstvima za rad ili izvrše drugi neodgodivi poslovi pa bi njihovo neizvršavanje nanijelo štetu Poslodavcu;

- u drugim slučajevima određenim zakonom ili drugim propisom.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je nužno da se otklone uzroci zbog kojih je određen, s tim da ukupan rad radnika ne može trajati dulje od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati dulje od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati dulje od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 38.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku,
- trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

- trudnica;
- majka s djetetom do njegove navršene tri godine života;
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršenih šest godina života;
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Članak 39.

Odluku o prekovremenom radu donosi neposredno nadređeni.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 40.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Odluku o korištenju stanke donosi Poslodavac.

2. Dnevni odmor

Članak 41.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 42.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 41. Pravilnika.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

4. Godišnji odmor

Članak 43.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 44.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog odmora, subote, nedjelje te razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno se u dane godišnjeg odmora uračunavaju subote za one radnike koji imaju šestodnevni radni tjedan.

Članak 45.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora koji se pribraja danima iz članka 43. Pravilnika radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, obiteljskih i osobnih prilika te socijalnih kriterija.

Članak 46.

Godišnji odmor radnika iz članka 43. Pravilnika uvećava se za 1 dan za navršene svake tri godine radnog staža kod Poslodavca.

Članak 47.

Ovisno o koeficijentu složenosti posla, navedenom u članku 32. Pravilnika, godišnji odmor iz članka 43. Pravilnika povećat će se, VSS- 5 dana, VŠS- 3dana, SSS- 1 dan.

Članak 48.

S obzirom na osobne, obiteljske i socijalne prilike, godišnji odmor iz članka 43. Pravilnika uvećava se:

- | | |
|--|--------|
| - osobi s invaliditetom | 3 dana |
| - invalidu Domovinskog rata | 3 dana |
| - radniku s djetetom s težim smetnjama u razvoju | 2 dana |
| - roditelju s troje i više djece do 15 godina | 3 dana |
| - samohranom roditelju bez obzira na broj djece | 1 dana |

Članak 49.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora ostvaren prema osnovama iz članaka 46.-49. Pravilnika kumulira se , ali ne prelazi ukupan broj od 30 radnih dana za radnike koji imaju petodnevni radni tjedan, odnosno 36 radnih dana za radnike koji imaju šestodnevni radni tjedan.

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika, do 30.06. za tekuću godinu.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo uz odobrenje poslodavca koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno ako radnik koristi odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, ali je dužan tako preneseni godišnji odmor iskoristiti do 30 lipnja slijedeće kalendarske godine. Iznimno godišnji odmor koji je neiskorišten zbog korištenja roditeljskih prava radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz ovog članka, ako mu je bilo ponuđeno i omogućeno korištenje.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad želi, uz obvezu da voditelja odjela o tome obavijesti najmanje 2 dana prije.

Članak 51.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen čl.43. nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik ima pravo na razmjerno korištenje godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju jedne dvanaestine odmora iz čl. 43 ovog pravilnika godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u slučaju ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka nije stekao pravo na godišnji odmor,

Članak 52.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

5. Plaćeni dopust

Članak 53.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio u trajanju do ukupno 7 radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe kako slijedi:

- | | |
|---|------------------|
| - za sklapanje braka i životnog partnerstva | - 5 radnih dana; |
| - u slučaju smrti bračnog druga ili djeteta | - 5 radna dana; |
| - za rođenje djeteta | - 3 radna dana; |
| - u slučaju smrti izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, posvojitelja, pastorka ili posvojčeta | - 3 radna dana; |
| - u slučaju smrti drugih krvnih srodnika u ravnoj liniji i njihovih supružnika ili životnih partnera, braće i sestara, djece bez roditelja koje radnik uzdržava, očuha ili maćehe, te osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati | - 2 radna dana; |
| - za polaganje stručnog ispita | - 5 radnih dana; |
| - u slučaju elementarnih nepogoda (potresa, poplava i dr.) | - 3 radna dana; |
| - za selidbu u mjestu prebivališta | - 1 radni dan; |
| - za selidbu u drugo mjesto prebivališta | - 2 radna dana; |
| - dobrovoljnim davateljima krvi | - 1 radni dan. |
| -u slučaju teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta | - 3 dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Ako je radnik odsutan s posla, temeljem godišnjeg odmora, a nastupi okolnost smrtnog slučaja, stječe se pravo naknadnog korištenja dopusta odmah po prestanku godišnjeg odmora ili se godišnji odmor prekida za vrijeme nastupa korištenja plaćenog dopusta zbog smrtnog slučaja. Nastavak korištenja godišnjeg odmora u ovom slučaju posebno će se dogovoriti s poslodavcem.

Radnik koji je od strane Uprave društva upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust.

Odluku o plaćenom dopustu, i duljini trajanja u ovu svrhu donosi direktor društva.

Članak 54.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

Poslodavac će odobriti radniku plaćeni dopust za okolnosti iz članka 53. Pravilnika i pod uvjetima iz stavka 1. ovoga članka, s tim da se plaćeni dopust može koristiti samo u vrijeme kad su te okolnosti nastale, odnosno neposredno nakon njih.

6. Neplaćeni dopust

Članak 55.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća radnika

Članak 56.

Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
- dodatka na plaću za radni staž, za rad u otežanim uvjetima, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu.

2. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 57.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova. Koeficijente složenosti utvrđuje poslodavac.

Osnovicu za izračun mjesečne osnovne plaće utvrđuje poslodavac ona je novčana svota propisana u bruto iznosu, iznosi 543.44 EUR.

3. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 58.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

Članak 59.

U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u otežanim uvjetima rada, u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

u posebno nepovoljnim klimatskim uvjetima, vlazi, pojačanoj buci, u uvjetima koji zahtijevaju posebna fizička naprezanja a predstavljaju otežane uvjete rada	- do 10%.
za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom	- 150%
za rad nedjeljom	- 35%
za prekovremeni rad	- 50%
za noćni rad	- 30%
za pripravnost	-10%
za pripravnost u dane blagdana i neradnih dana	-15%
stimulativni dodatak	- do 20%

Pod noćnim radom iz stavka 1. ovoga članka smatra se rad od 22,00 sata navečer do 6,00 sati ujutro. Pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u posebnim uvjetima.

Ako radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće prema dvije ili više osnove iz stavka 1. ovoga članka istodobno, dodaci na plaću se kumuliraju.

Stimulativni dio plaće radnik ostvaruje temeljem osobnog radnog učinka mjerenog količinom i kvalitetom obavljenog posla te sudjelovanjem radnika u ostvarenom rezultatu koji predstavlja doprinos poslovnom ugledu tvrtke.

Odluku o visini stimulativnog dijela donosi direktor na prijedlog nadređenog rukovoditelja radnika za kojeg se predlaže stimulativni dio plaće. Pri donošenju odluke u obzir se uzimaju kriteriji kvalitete izvršenog rada, ažurnost, ušteda, kreativnost te cjelokupan odnos tog radnika prema tvrtci i radnicima tvrtke.

Kad radnik povjerene mu poslove obavlja u opsegu i kakvoći koja premašuje uobičajene uvjete rada radnog mjesta, ostvarit će na prijedlog nadređenog mu radnika povećanu plaću na ime otežanih uvjeta rada.

Poslodavac može ne isplatiti radniku dio plaće za neobavljeni rad u iznosu do 20% plaće radnog mjesta rada koji je radnik preuzeo obvezu odraditi sukladno ugovoru o radu. Kontrolu o neobavljenom radu vrši nadređeni mu radnik.

Ako se radniku plaća umanjuje zbog neobavljenog posla ili zbog neuredno obavljenog posla, poslodavac je uz odluku o visini neisplate plaće zbog neobavljenog ili neuredno obavljenog posla dužan radniku uputiti i opomenu pred otkaz uz upozorenje na preuzete obveze po ugovoru o radu.

4. Naknada plaće

Članak 60.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 61.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca, za vrijeme dok ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca;
- plaćenog dopusta;
- za vrijeme zastoja u poslu za kojeg nije kriv radnik, a do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca.

- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolovanja do 42 dana poslodavac će radniku obračunati naknadu plaće po osnovici koja se utvrđuje u 80% iznosu plaće isplaćene radniku u posljednjih šest mjeseci koje prethode mjesecu u kojem je radnik ostvario pravo na bolovanje.

-Radniku koji je imao nesreću na radu a bez svoje krivnje, poslodavac će isplatiti naknadu plaće u visini 100% iznosa njegove plaće ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu prije nego je počeo koristiti bolovanje.

Članak 62.

Ako radnik odbije raditi zato što kod Poslodavca nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

5. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 63.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Rok za isplatu plaće je do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

6. Drugi materijalni primici radnika

6.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 64.

Poslodavac će svim radnicima koji nesporno žive na području grada Metkovića na udaljenosti od 0 kilometara do 4 kilometra do mjesta rad isplatiti naknadu u iznosu od 39.82 Eur (300,00 kn) po mjesecu, ovisno o broju dana koliko je radnik dolazi na posao.

Radnicima kojima je mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja više od 4 km., poslodavac će isplatiti stvarni trošak prijevoza odnosno najnižu cijenu prijevozne karte, ako je od mjesta stanovanja do mjesta rada organiziran javni prijevoz.

6.2. Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 65.

Prilikom odlaska u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u gospodarstvu RH. Visina isplate utvrditi će se po posljednjim objavljenim podacima, otpremnina će se isplatiti najkasnije zadnjeg dana rada.

Pravo na otpremninu iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu i invalidsku mirovinu.

6.3. Jubilarna nagrada

Članak 66.

Za neprekidni rad kod Poslodavca radniku će se isplatiti jubilarna nagrada. Odluka o isplati i visini isplate donosi direktor društva,

- za 10 godina neprekidnog rada – do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak

- za 15 godina neprekidnog rada –do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak

- za 20 godina neprekidnog rada –do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak

- za 25 godina neprekidnog rada –do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika

o porezu na dohodak

- za 30 godina neprekidnog rada –do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika

o porezu na dohodak

- za 35 godina neprekidnog rada –do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika

o porezu na dohodak

- za 40 godina neprekidnog rada - do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak

6.4. Darovi za djecu

Članak 67.

Radniku u vrijeme božićnih i novogodišnjih blagdana poslodavac može isplatiti dar za djecu, do visine neoporezivog djela.

Pravo na isplatu dara za djecu imaju djeca radnika do 15 godina života

Odluka o isplati i visini novčanog iznosa donosi Uprava društva.

6.5. Božićnica

Članak 68.

Radniku se može svake kalendarske godine isplatiti prigodna nagrada povodom božićnih blagdana , do visine neoporezivog djela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak.

Odluka o isplati i visini novčanog iznosa donosi Uprava društva.

6.6. Regres za godišnji odmor

Članak 69.

Radniku se može isplatiti novčani iznos za korištenje godišnjeg odmora, do visine neoporezivog djela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak

Odluka o isplati i visini novčanog iznosa donosi Uprava društva.

6.7. Dnevnica za službeni put

Članak 70.

Poslodavac će isplatiti radniku dnevnicu ako se radnik nalazi na službenom putu u zemlji ili u inozemstvu . Dnevnica će se isplatiti u punom iznosu neoporezivog djela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak duži od 12 sati.

Polu dnevnicu priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 do 12 sati.

Osoba upućena na službeni put dužna je po povratku a najdulje idući dan podnijeti izvješće o službenom putu.

6.8. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 71

Ako radnik po nalogu Poslodavca koristi vlastiti automobil u službene svrhe pripada mu naknada za korištenje svojeg automobila u iznosu do visine neoporezivog dijela po prijeđenom km a po objavljenim podacima iz Pravilnika o porezu na dohodak.

6.9. Solidarne pomoći

Članak 72.

Radniku ili članu njegove obitelji može se isplatiti solidarna pomoć do visine neoporezivog djela po objavljenim podacima iz Pravilnika o porezu na dohodak u slučaju:

-Smrti radnika

-Smrti člana uže obitelji (roditelj, djeca, suprug)

-Teške bolesti radnika za potrebe bolničkog liječenja

Odluku o isplati donosi direktor na temelju dokumentacije koju priloži radnik i sukladno

raspoloživim sredstvima

IX. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 73.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 74.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 75.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 76.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 73. Pravilnika, Poslodavac će zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 77.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 78.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija.

O lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobođanju od naknade štete donosi uprava društva.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 79.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Poslodavac ne odgovara za štetu koju je radnik pretrpio zbog krajnje nepažnje, ili zbog ne upotrebe zaštitnih sredstava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 80.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) brisanjem društva iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada radnik navršši 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i Poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad

- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 81.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadržava osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 83.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni ili propisani otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), i
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Odredbe Zakona koje se odnose na otkaz i otkazni rok primjenjuju se i na slučaj kad poslodavac otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora)

O ponudi za sklapanje izmijenjenog ugovora radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

U slučaju otkaza ugovora, otkazni rok teče od dana kad se radnik izjasnio da ne prihvaća ponudu s izmijenjenim ugovorom, ili ako se nije izjasnio protekom roka od osam dana od dana kad mu je dostavljena ponuda s izmijenjenim ugovorom.

Članak 84.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac treba voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 85.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 86.

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 87.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno

vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 88.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 85. Pravilnika smatraju se:

- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa, nepoštivanje zadanih rokova za izvršenje posla, a prema normama koje utvrđuje Direktor društva sa neposrednim voditeljima radnih jedinica
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine Poslodavca,
- korištenje osnovnih sredstava bez odobrenja poslodavca
- izazivanje tuče i sudjelovanje u tučnjavi s drugim radnikom u krugu tvrtke

Članak 89.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 90.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 91.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 92.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

4. Otkazni rok

Članak 93.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog stavkom 1. ovoga članka.

Članak 94.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih člankom 91. Pravilnika.

Članak 95.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 96.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog

roka. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog Zakonom o radu.

5. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 97.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako mu se otkazuje iz razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem.

Visina otpremnine određuje se u skladu sa Zakonom o radu.

Ugovorom o radu, ili kolektivnim ugovorom može se utvrditi otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u Zakonu.

Otpremnina zbog poslovno uvjetovanih otkaza i osobno uvjetovanih otkaza može se isplatiti u iznosu većem od propisnog temeljem Zakona o radu, a temeljem sporazuma sa radnikom, ali ne više od neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 98.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi, donosi osoba Poslodavca, ovlaštena prema zakonu zastupati Poslodavca ili od nje ovlaštena osoba, ako zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba.

U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, podredno se primjenjuje opći propis obveznog prava.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 99.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

Dostava odluka

Članak 100.

Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te možebitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 101.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

Članak 102.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika, voditelj, ili bilo koji drugi djelatnik pravne službe Poslodavca, dužan je radniku omogućiti izradu preslika pravilnika o radu, na trošak radnika.

Članak 103.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca

Članak 104

Nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika izradit će se i uskladiti s ovim Pravilnikom svi provedbeni akti i odluke u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Početkom primjene ovog Pravilnika prestaje važiti odredbe do sada važećeg Pravilnika o radu.

Na sva pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih posebnih propisa

Za Poslodavca:
METKOVIĆ RAZVOJ d.o.o.
Direktor Nikola Manenica

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca 22.01.2024.g., a stupa na snagu dana 30.01.2024.g.

DODATAK 1.

POPIS RADNIH MJESTA S KOEFICIJENTIMA SLOŽENOSTI POSLOVA I UTVRĐEN RASPON
PLAĆA

Radna mjesta	Koeficijent složenosti poslova
Direktor	3,00
<u>Radna jedinica Računovodstvo i financije:</u>	
-Voditelj financija	2,20
-Knjigovođa	1,70
-Poslovni tajnik	1,52
<u>Radna jedinica Veletržnica:</u>	
-Voditelj veletržnice	1,50
-Inkasator	1,40
-Čistačica	1,25
<u>Radna jedinica Metkom:</u>	
-Voditelj radne jedinice	1,60
-Administrator podrške	1,60
-Monter opreme	1,50
<u>Radna jedinica autobusni kolodvor:</u>	
-Voditelj radne jedinice	1,60
-Prometnik	1,50
-Čistačica	1,25
<u>Radna jedinica Gradski parking:</u>	
-Voditelj parkinga	2,10
-Administrator blagajnik	1,52
-Kontrolor naplate parkinga	1,40